

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI ORGANISASI
DALAM KAKITANGAN AWAM:
KAJIAN KES MAJLIS DAERAH KUBANG PASU**



Oleh
SHARIZOR BIN SAHAIMIN

UUM
Universiti Utara Malaysia

**Kertas Penyelidikan Dihantar Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,
Universiti Utara Malaysia,
Bagi Memenuhi Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan)**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
Sharizor Bin Sahaimin (813373)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI ORGANISASI DALAM KAKITANGAN AWAM:
KAJIAN KES MAJLIS DAERAH KUBANG PASU**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia : **DR. MOHD SHAHRIL AHMAD RAZIMI**
(Name of Supervisor)

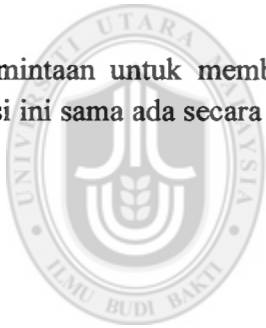
Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **23 MAY 2016**
(Date)

KEBENARAN UNTUK MENGGUNAKAN

Dalam membentangkan disertasi ini sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk penganugerahan Ijazah Sarjana dari Universiti Utara Malaysia (UUM), saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan universiti untuk mendapatkan disertasi ini secara percuma untuk pemeriksaan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan disertasi sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya bagi tujuan akademik boleh mendapat kebenaran daripada penyelia atau semasa ketiadaan mereka, boleh diberikan oleh Dekan Sekolah Perniagaan Siswazah Othman Yeop Abdullah dimana saya menjalankan disertasi ini. Adalah difahami bahawa sebarang salinan penerbitan atau penggunaan bahagian disertasi ini untuk kepentingan kewangan adalah tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah perlu untuk memahami bahawa pengiktirafan yang sewajarnya hendaklah diberikan kepada saya dan pihak UUM untuk sebarang kegunaan kesarjanaan yang boleh dibuat daripada apa-apa bahan yang terdapat dalam disertasi saya.

Sebarang permintaan untuk membuat salinan atau menggunakan bahan-bahan yang terdapat dalam disertasi ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya hendaklah dipohon melalui:



UUM
Universiti Utara Malaysia

Dekan

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi disamping mengkaji sama ada wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi. Sebanyak 127 responden telah terlibat dalam penyelidikan ini yang terdiri daripada kakitangan Majlis Perbandaran Kubang Pasu, Kedah (MPKP). Penyelidikan ini dijalankan secara kuantitatif iaitu menggunakan data statistik sebagai medium utama penyelidikan. Bagi tujuan pengumpulan data, penyelidik telah menggunakan satu set soalan kaji selidik yang terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian A memfokuskan kepada butiran peribadi responden yang terlibat. Manakala Bahagian B melibatkan instrumen yang menjurus kepada Etika Kerja Islam seterusnya Bahagian C berkisar kepada Prestasi Organisasi. Dalam usaha untuk menganalisis data yang diperolehi, penyelidik telah menggunakan perisian Statistics Package for Social Science (SPSS) versi 21.0 untuk proses kemasukan data yang diterima daripada responden. Analisis yang digunakan adalah kekerapan, analisis deskriptif, ujian korelasi Pearson dan regresi mudah adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Keputusan yang diperolehi telah menyokong objektif penyelidikan sekaligus membuktikan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi disamping wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dalam kalangan kakitangan MPKP. Batasan dan cadangan untuk penyelidikan masa hadapan juga dibincangkan.

Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine whether there is a relationship between Islamic work ethic and organization performance as well as to examine whether there is influence between Islamic work ethic toward organization performance. A total of 127 respondents were involved in this study consisting workers or staffs from Kubang Pasu Municipal Council, Kedah. Since this is a quantitative study, the researcher was used a statistic data as the main medium of the study. For the purpose of data collection, the researcher has used a set of questionnaire which divided into three sections. Section A focuses on the respondent personal details and followed by section B which involves some instruments about Islamic work ethic. Under the section C, the instrument involves related to the organization performance. In order to analyze the data, researcher has been using the Statistic Package for Social Science (SPSS) of 21.0 versions for the analysis purposes included process for entering data. The analysis used in this study involves frequency, descriptive analysis, Pearson correlation and simple regression with a purpose to examine the extent of relationship between Islamic work ethic and organization performance. The result obtain have supported the study objectives and directly proving that, there is a significant relationship between Islamic work ethic and organization performance as well as positively influence Islamic work ethic toward organization among Kubang Pasu Municipal Council, Kedah staffs. Furthermore, limitations and suggestions for future study also provided by researcher.

Universiti Utara Malaysia

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah di atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya penyelidikan ini dapat dijalankan dengan sempurna dan dapat disiapkan dalam tempoh yang ditetapkan. Di sini saya ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada penyelia saya, Dr. Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi selaku penyelia. Beliau telah menyumbangkan masa, memberi tunjuk ajar serta memberi sokongan dan galakan sepanjang penyelidikan dijalankan.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada ibu, Puan Hamidah Bt Jusoh di atas sokongan yang tidak berkesudahan, doa restu, kasih sayang serta dari segi bantuan kewangan dalam memberi kekuatan kepada saya untuk menamatkan pengajian saya serta semua rakan terutamanya Mohd Hapizi yang banyak membantu secara langsung tidak langsung dan semua Pensyarah Kolej Perniagaan yang banyak memberi pengalaman dalam saya menimba ilmu pengetahuan.

Sekalung penghargaan saya tujukan kepada kakitangan Majlis Perbandaran Kubang Pasu, Kedah yang terlibat kerana memberikan kerjasama semasa penyelidikan dijalankan. Akhir sekali, saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelidikan ini sama ada secara langsung atau tidak langsung. Semoga Allah s.w.t dapat memberi ganjaran yang lebih baik. Sekian, terima kasih.

ISI KANDUNGAN

TAJUK	MUKA SURAT
PENGAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	ii
KEBENARAN UNTUK MENGGUNAKAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI SINGKATAN	xii
BAB PERTAMA	
Pengenalan	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penyelidikan	7
1.2 Pernyataan Masalah	10
1.3 Persoalan Penyelidikan	14
1.4 Objektif Penyelidikan	14
1.5 Signifikan Penyelidikan	14
1.6 Skop Penyelidikan	15
1.7 Definisi Konsep	15
1.7.1 Prestasi Organisasi	15
1.7.1.1 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Strategik	16
1.7.1.2 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Pelanggan	16
1.7.1.3 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Kepimpinan	17

1.7.1.4 Prestasi Organisasi Terhadap Proses dan Struktur	17
1.7.1.5 Prestasi Organisasi Terhadap Nilai-nilai dan Kepercayaan	17
1.7.2 Etika Kerja Islam	18
1.8 Rumusan	18

BAB KEDUA

ULASAN KARYA

2.0 Pendahuluan	19
2.1 Prestasi Organisasi	19
2.1.1 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Strategik	25
2.1.2 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Pelanggan	26
2.1.3 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Kepimpinan	29
2.1.4 Prestasi Organisasi Terhadap Proses dan Struktur	32
2.1.5 Prestasi Organisasi Terhadap Nilai-nilai dan Kepercayaan	34
2.2 Nilai dan Etika Kerja	37
2.3 Etika Kerja Islam	40
2.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Prestasi Organisasi	45
2.5 Rumusan	50

BAB KETIGA

METODOLOGI

3.0 Pendahuluan	51
3.1 Kerangka Teoritikal	51
3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar	51
3.1.2 Pembolehubah Bersandar	51
3.2 Hipotesis	52
3.3 Definisi Pembolehubah	53

3.4 Kaedah Penyelidikan	57
3.4.1 Jenis Penyelidikan	57
3.4.2 Pengumpulan Data	58
3.4.2.1 Data Primer	58
3.4.2.2 Data Sekunder	58
3.5 Reka Bentuk Penyelidikan	59
3.6 Populasi dan Persampelan	59
3.7 Instrumen Penyelidikan	59
3.8 Pengumpulan Data	61
3.9 Teknik Analisis Data	62

BAB KEEMPAT

ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN

4.0 Pendahuluan	63
4.1 Kadar Maklum Balas	63
4.2 Ujian Kebolehpercayaan	64
4.3 Profil Responden	65
4.4 Analisis Deskriptif	68
4.5 Ujian Korelasi	70
4.6 Regresi Mudah	74
4.7 Rumusan	76

BAB KELIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan	77
5.1 Perbincangan	77
5.2 Implikasi Teori dan Praktikal	78

5.3 Batasan Penyelidikan	79
5.4 Cadangan	80
5.4.1 Cadangan kepada MDPK	80
5.4.2 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	81
5.5 Rumusan	81
 RUJUKAN	 82
LAMPIRAN	



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

NAMA JADUAL	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Definisi Operasi Pembolehubah 53
Jadual 3.2	Layout Borang Soal Selidik 60
Jadual 3.3	Item Pengukuran 61
Jadual 3.4	Skala Penilaian 61
Jadual 4.1	Kadar Maklum Balas 63
Jadual 4.2	Analisis Kebolehppercayaan 64
Jadual 4.3	Taburan Responden Berdasarkan Jantina 65
Jadual 4.4	Taburan Responden Berdasarkan Umur 66
Jadual 4.5	Taburan Responden Berdasarkan Status Perkhawinan 66
Jadual 4.6	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa 67
Jadual 4.7	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan 68
Jadual 4.8	Statistik Deskriptif 69
Jadual 4.9	Aras Kekuatan Nilai Pekali Korelasi 70
Jadual 4.10	Analisis Korelasi Pearson antara Etika Kerja Islam dan Pretasi Organisasi Melalui Pendekatan Strategik, Pelanggan, Kepimpinan, Proses dan Struktur, dan Nilai dan Kepercayaan 71
Jadual 4.11	Analisis Regresi Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Organisasi Melalui Proses dan Struktur 74
Jadual 4.12	Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis 76

SENARAI RAJAH

NAMA RAJAH	MUKA SURAT
Rajah 3.1	
Kerangka Teoritikal Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Organisasi: Kajian Dalam Kalangan Pihak Berkuasa Tempatan	52



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI SINGKATAN

H0	Hipotesis Null
H1	Hipotesis Alternate
MDKP	Majlis Daerah Kubang Pasu
N	Simbol Populasi
P	Simbol Signifikan
R	Simbol Korelasi
S	Simbol Sampel
Sig.	Signifikan
SPSS	Statistics Package for Social Science
UUM	Universiti Utara Malaysia



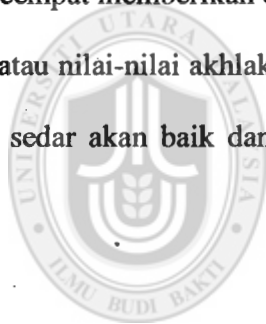
UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB PERTAMA

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Menurut Anas dan Mounira (2009), etika membawa maksud kepada satu pendirian moral yang menentukan sesuatu yang benar daripada yang tidak benar. Melalui etika, moral manusia dapat dibezakan melaui tindakan yang digunakan. Tambahan lagi, Zaman, Marri, Sadozai, dan Ramay (2012) turut berpendapat bahawa etika adalah nilai moral yang digunakan oleh setiap kumpulan masyarakat yang dapat membezakan antara yang benar dan tidak benar. Selain itu, Kamus Dewan edisi keempat memberikan definisi kepada etika sebagai individu yang berpegang kepada prinsip moral atau nilai-nilai akhlak. Etika secara amnya boleh dianggap sebagai kelakuan individu yang sedar akan baik dan buruk sesuatu perkara lalu memberikan tindak balas yang sewajarnya.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Apabila bermulanya kejatuhan syarikat-syarikat besar seperti Enron dan WorldCom, kajian mengenai etika kerja mula mendapat perhatian yang mendalam bagi memastikan kegagalan sedemikian tidak berulang kembali Rokhman (2010). Konsep etika kerja telah berkembang melalui penulisan awal sarjana keilmuan iaitu Max Weber pada abad 20-an yang sering diberikan kredit atas sumbangannya kepada kejayaan kapitalisme dalam masyarakat barat yang dikenali sebagai “Protestant Work Ethic”, PWE (Hirschfeld & Field, 2000; Hill & Petty, 1995; Kalberg, 1996; Chusmir & Koberg, 1988). Weber dalam penulisannya menekankan nilai komitmen kerja dan menimbulkan persoalan mengapa sesetengah orang meletakkan kepentingan yang lebih besar terhadap kerja dan kelihatan lebih teliti berbanding yang lain. Selain

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. W. M, and Radzi, N. Z. M. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Comitment. 5th Asia-Pacific Business Research Conference.
- Abeng, T (1997). Business ethics in Islamic context: perspective of a Muslim Business Leader. *Business Ethics Quarterly* 7(3), 47-54.
- Ahmad, M. S. (2011). *Work ethics: An Islamic prospective*. *International Journal of Human Science* 8(1), 851-859.
- Aldulaimi, S. H. (2016). *Fundamental Islamic Percpective of Work Ethics*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 7(1), 59-76.
- Ali, A. J. (1992). *The Islamic Work Ethic in Arabia*. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*.
- Ali, JA (1988). *Scaling an Islamic work ethic*. *Journal of Social Psychology* 128(5), 575-583.
- AlMansoori, Y. (2012). *Islamic Work Ethics and Employee Performance in the UEA Oil and Gas Industry, Abu Dhabi*. The British University in Dubai.
- American Management Association (2007). *How To Build A High-Performance Organization*.
- Anas, E., and Mounira, B. A. (2009). *Ethical Investment and the Social Responsibilities of the Islamic Banks*. *International Business Research* 2(2), 123-130.

- Becker, H. S. (1960). *Notes on the Concept of Commitment*. American Journal of Sociology 66(1), 32-40.
- Burke, W., and Litwin, G. (2001), *A casual model of organizational performance and change*. Journal of Management 18(3), 523-545.
- Cook, A. L. (2008). *Job Satisfaction and Job Performance: Is the Relationship Spurious?*. Texas A&M University.
- Demerouti, E. and Cropanzano, R. (2010). *From Thought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance*, Pennsylvania. Pennsylvania State University, 147-163.
- Dewan Bahasa Dan Pustaka. (2013). *Etika*. Diperoleh 08 May 2016 dari <http://prpm.dbp.gov.my/Search.aspx?k=etika>
- Furnham, A., and Rajamanickam, R. (1992). *The Protestant work ethic and just world beliefs in Great Britain and India*. International Journal of Psychology 27(6), 401-416.
- Gavrea, C., Ilies, L., and Stegorean, R. (2011). *Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania*. Management and Marketing Challenges for the Knowledge Society 6(2), 285-300.
- Hadisi, M. (2014). *The Effect of Islamic Work Ethics on the Performance of Muslim Employees of Marketing Sector in Multinational Companies* 3, 31-40.
- Hayaati, SI (2007), *Values and Ethics towards Quality Public Delivery System of Malaysia: An Islamic Perspective*. Journal Syariah 15(2), 25-43.

- Hoffman, R. C. (1999). Organizational innovation: Management influence across cultures. *Multinational Business Review*.7, 37-49.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization science*. 88-115.
- International Journal of Business and Behavioral Sciences 2(12). December 2012.
- Jalil, A. A., F. and Rahman, M. K. (2010). Implementation mechanism of ethics in business organizations. *International Business Research* 3(4), 45-151.
- Jermier, S. J., Koehler, J. M., and Sincich, T. (1993). *Effects of Continuance, Affective and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equations Models*. *Academy of Management Journal* 36(5), 951-995.
- Jex, SM 2002, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Khademfar, M. and Amiri, S. A. (2013). *The Relationship between Ethical Leadership and Organisation Performance*. *International Journal of Business and Social Science* 4(1), 114-120.
- Kumar, N and Rose, RC (2009), *Examining the Link between Islamic Work Ethic and Innovation Capability*. *Journal of Management Development* 29(1), 79-93.
- Kuzma, A. T., Kuzma, A. J., and Kuzma, J. R. (2009). *How religion has embraced marketing and the implications for business*. *Journal of Management and Marketing Research*, 2, 1-10.

- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., and Ramay, M. I. (2012). *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* 2(12), 32-45.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., and Mushtaq, R. (2014). *Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviour and Knowledge-Sharing Behaviours*. Springer Science and Business Media Dordrecht.
- Noh, M. M. M., Basir, S. A., dan Husin, W. N. W. (2014). Strategi dan Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di JCorp 4(1), 97-111.
- Rahman, N. M., Muhamad, N., and Othman, A. S. (2006). *The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: A case analysis*. *Malaysian Management Review* 41(1), 79-89.
- Rokhman, W. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15(1), 21-27.
- Sonnentag, S., and Frese, M. (2001). Performance Concepts and Performance Theory. Yesil, S., Sekkeli, Z. H., and Dogan, O. (2012). *An Investigation into the Implications Work Ethic (IWE) in the Workplace*. *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4(11), 612-624.
- Yousef, D.A. (2000), Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations* 53(4), 513-37.

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 30(2), 152-169.

Zaman, H. M. F., Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., and Ramay, D. M. I. (2012). Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relationship with Organizational Citizenship Behaviour. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4(6), 772-779.



UUM
Universiti Utara Malaysia